

Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa

Vol. 12 No. 2 September 2019: 225-236

Doi: <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v12i2.4835>

ISSN 2442 - 9732 (Online)

ISSN 0216 - 3780 (Print)

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP CAREER SUCCESS DENGAN JOB CRAFTING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Annisa Alfa Setyawan

Universitas Airlangga

annisaalfasetyawan-17@feb.unair.ac.id

Abstract

The study examined the relationship between psychological capital and career success with job crafting as mediating variable. The sample of this research are 200 employees, using sensus method, from five star hospitality industry, and using SmartPLS for running the data. The result showed that psychological capital was positively associated with both subjective and objective career success. The higher level of job crafting individual makes, the higher levels is his/her career success. For direct impact, psychological capital was significant to career success, so job crafting hold as partial mediation variable. The findings highlight the role of psychological capital and job crafting to facilitate career success employees, consistently using both self-report and other significant ratings of psychological capital.

Keywords: *career success; job crafting; psychological capital.*

Article History: Received: 6 Jul 2019 Revised: 16 Aug 2019 Accepted: 11 Sep 2019

PENDAHULUAN

Prospek industry pariwisata dan perhotelan di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Meningkatnya industri perhotelan sebagai salah satu sektor yang mendorong pertumbuhan ekonomi dapat mempengaruhi *Gross Domestic Product* (GDP) Indonesia (Mudrikah, Sartika, Yuniarti, & Satia, 2014). Agar dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, karyawan pada sektor perhotelan memegang peranan penting karena mereka dituntut mampu memastikan kepuasan tamu hotel (Wirtz & Jerger, 2016). Karena tamu yang dilayani berasal dari kalangan berbeda, maka kreatifitas dan standar yang ada pada hotel bintang lima ini tentunya berbeda dari sektor perhotelan lain pada umumnya. Karyawan yang memiliki tingkat *career success* yang baik akan mampu berkontribusi totalitas pada perusahaan untuk mendukung organisasi dalam mendukung kesuksesan perusahaan (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990).

Career success merupakan hal yang dipengaruhi oleh *job crafting*. *Career success* dikelompokkan menjadi dua, yaitu *subjective career success* dan *objective career success*.

Subjective career success didefinisikan sebagai kepuasan karir dimana pekerjaan tersebut mampu membuat karyawan termotivasi dan totalitas dalam melaksanakan pekerjaan, maka diperlukan dukungan dari lingkungan kerja agar karyawan dapat merasakan kesuksesan karir. *Objective career success* didefinisikan sebagai kesuksesan karir diakibatkan karena karyawan menerima apresiasi dalam bentuk transaksional akan kemampuannya. *Objective career success* (kepuasan karir secara objektif) mengarah pada *promotion/* promosi (Cenciotti, Alessandri, & Borgogni, 2017).

Psychological capital adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan (*efficacy*), mempunyai harapan untuk mencapai tujuan (*hope*), optimis akan karir dalam jangka panjang (*optimism*), dan mempunyai ketangguhan dalam menghadapi beban tugas (*resilience*). Karyawan yang memiliki *psychological capital* yang baik merupakan asset perusahaan yang harus dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan karena karyawan yang seperti ini akan mudah melakukan *crafting*. Perusahaan mempunyai peran dalam mengelola kemampuan karyawan. Kemampuan tersebut harus dikendalikan dengan baik dan secara bersamaan dengan mempertimbangkan kondisi bisnis perusahaan.

Job crafting adalah perilaku karyawan mengubah dukungan atau tantangan agar dapat sesuai dengan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Perubahan yang dimaksud adalah hubungan dengan karyawan lain di tempat kerja, serta persepsi mengenai pekerjaan dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sebagai sarana memperkaya dukungan pekerjaan (Kim, Im, & Qu, 2018).

Preferensi dikategorikan berdasarkan penugasan pekerjaan (*task crafting*), lingkungan dengan siapa karyawan bekerjasama dalam pekerjaan (*relationship crafting*), dan pemikiran terkait pekerjaan (*cognition crafting*). *Job design* merupakan desain pekerjaan yang dirancang organisasi. Ada dua macam *job design* (desain pekerjaan), yaitu karyawan diberikan otonomi/ diberdayakan oleh pimpinan dan karyawan tidak diberi otonomi/ tidak diberdayakan oleh pimpinan. Jika karyawan diberi otonomi, maka diharapkan karyawan bisa *crafting* melalui sarana yang telah disediakan tersebut karena dalam *job crafting* karyawan diberi kesempatan untuk membuat suatu temuan mengenai perubahan sehingga juga diperlukan pemikiran kritis dan kreatif dari karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *psychological capital* terhadap *career success*, dengan *job crafting* sebagai variabel mediasi. Industri perhotelan digunakan sebagai objek penelitian ini karena memegang peranan penting dalam pelayanan, proses kerja dan kolaborasi yang baik, sehingga menciptakan atmosfer perusahaan yang memungkinkan karyawan melakukan *job crafting*. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemegang kepentingan sektor perhotelan lainnya untuk lebih memperhatikan aspek SDM karyawan dengan bantuan HRD untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai kesuksesan kerja, meningkatkan kegiatan *crafting* agar karyawan terdorong inisiatif untuk memaksimalkan kinerjanya. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak HRD mampu mengambil tindakan dan terobosan dalam mewujudkan mimpi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan karena masih sedikitnya jumlah penelitian mengenai aspek psikologis terhadap *job crafting* (Zhang & Bartol, 2018). Penelitian ini juga untuk memperbarui hasil penelitian (Kim & Beehr, 2018) untuk melihat apakah dengan menambahkan variabel anteseden *psychological capital* mampu mempengaruhi kesuksesan kerja. Keterbaruan dalam

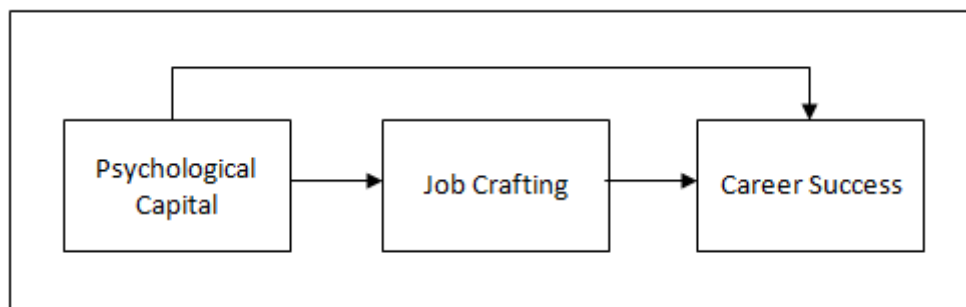
penelitian ini adalah *career success* dijadikan dalam kesatuan variabel, sehingga mampu melihat kecenderungan dimensi *success* mana yang lebih dirasakan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Ngo, Foley, Ji, & Loi (2014) *psychological capital* adalah keadaan positif psikologis individu yang dapat diukur, dibangun, dan dibentuk dengan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada empat komponen *psychological capital* yang secara konsep telah diidentifikasi, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, *optimism*. *Hope* adalah harapan dan mimpi yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan karir di tempat kerja. Dengan memiliki tujuan yang jelas, maka karyawan akan berusaha memotivasi diri untuk mencapai mimpi tersebut melalui berbagai strategi dan perencanaan yang dilakukan. *Resilience* adalah kemampuan karyawan untuk mengendalikan emosi dan perasaannya agar tetap memiliki daya juang untuk menyelesaikan pekerjaan sekalipun pernah terpuruk dan melakukan kesalahan. Dengan memiliki daya juang maka diharapkan karyawan mampu bertanggungjawab memenuhi kewajiban dan mampu bertindak fleksibel ketika menghadapi situasi sulit lainnya. *Optimism* adalah pemikiran karyawan untuk selalu berpikir positif agar mampu mencapai mimpi dan harapan. Setiap orang memiliki mimpi, namun tidak semuanya mampu berpikir positif. Diperlukan semangat dan kerja keras untuk membangun pemikiran positif. *Efficacy* adalah kemampuan dan ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan yang mampu menunjang daya saing dan kemajuan kinerja karyawan. Pada level organisasi, kontribusi karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor psikologis secara umum akan berdampak pada hal-hal positif dan upaya agar karyawan mampu maksimal dalam bekerja.

Job crafting dibagi menjadi tiga jenis, yaitu *task crafting*, *relational crafting*, *cognitive crafting* (Kim et al., 2018). Dengan keterikatan karyawan dalam *task crafting*, karyawan mampu membuat preferensi atau pemilihan pekerjaan yang akan diselesaikan terlebih dahulu untuk mencegah hal buruk dan mampu memaksimalkan preferensi tersebut. *Task crafting* merupakan perilaku karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan yang akan disajikan, memaksimalkan dukungan yang dimiliki agar penugasan berjalan lancar. Hal ini sebaiknya dilakukan meskipun karyawan berada pada lingkungan kerja yang stabil dengan *job description* dan prosedur yang jelas. Kecenderungan manusia membuat sebuah variasi dalam pekerjaan untuk menghindari kejenuhan (Harju, Hakanen, & Schaufeli, 2016). Melalui *relational crafting*, karyawan memiliki pilihan untuk bekerjasama dan berkomunikasi dengan rekan kerja, lalu mengubah kuantitas dari hubungan yang dimiliki dalam perusahaan, sehingga karyawan telah melakukan desain dalam pekerjaan dan lingkungan sosial melalui perubahan yang telah dibuat. Karena karyawan telah menerima sarana kemandirian dari perusahaan dan pimpinan, maka karyawan juga mengalami *cognitive crafting* yang akan mengubah pandangan dan cara berpikir mereka terkait pekerjaan dan hal ini membuat gambaran yang jelas terkait pekerjaan secara keseluruhan. Dalam *cognitive crafting*, perubahan yang dilakukan karyawan adalah dalam hal lingkup dan kuantitas dalam pekerjaan sehingga karyawan memiliki perasaan yang nyaman selama menjalankan pekerjaan.

Menurut Seibert et al. (1999) aspek-aspek *career success* terdiri dari dua faktor, yaitu faktor *subjective career success* dan *objective career success*. Faktor-faktor *career success* mengungkapkan beberapa aspek mendukung yang dijadikan sebagai acuan sukses atau tidak sukses karyawan dalam menjalankan karir di perusahaan. *Subjective career success* adalah kesuksesan karir karyawan yang dirasakan karena adanya motivasi dan kemauan selama proses kerja berlangsung, dan adanya dukungan dari lingkungan untuk mencapai *career satisfaction* atau kepuasan karir (Kim & Beehr, 2018). Sedangkan *objective career success* adalah kesuksesan karir karyawan yang diukur berdasarkan apresiasi atau penerimaan transaksional yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan, seperti *promotion/* promosi (Cenciotti et al., 2017). Untuk mendapatkan balas jasa dari perusahaan, maka karyawan perlu memiliki kualitas diri yang baik agar dapat memaksimalkan dukungan yang ada di perusahaan, seperti totalitas kerja, sikap skeptik, tanggung jawab, dan kemampuan memecahkan masalah.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Gambar 1 menunjukkan adanya hubungan variabel *psychological capital*, *job crafting*, dan *career success*. Penelitian ini mengasumsikan bahwa terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *career success* melalui *job crafting*.

Semakin baik aspek psikologis yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi peluang karyawan untuk melakukan preferensi penugasan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesuksesan kerja (baik secara subjektif maupun objektif).

Pengembangan Hipotesis

Karyawan yang memiliki *psychological capital* yang baik merupakan asset perusahaan yang harus dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan karena karyawan yang seperti ini akan mudah melakukan *crafting*. Perusahaan mempunyai peran dalam mengelola kemampuan karyawan. Kemampuan tersebut harus dikendalikan dengan baik dan secara bersamaan dengan mempertimbangkan kondisi bisnis perusahaan. Untuk menciptakan iklim kerja yang baik maka perusahaan perlu mengkonservasi kemampuan dan ketrampilan karyawan, sesuai dengan teori *Conservation of Resource* (COR). Teori COR adalah teori motivasi yang mengulas perilaku manusia berdasarkan kebutuhan evolusi untuk memperoleh dan mengkonservasi sumber daya agar tetap bertahan, memelihara antara kekuatan individu dan ikatan sosial (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018). Adanya stress juga mengikuti setiap dukungan dan sumber daya yang dimiliki manusia karena pada dasarnya perilaku manusia

tidak bisa lepas dari keadaan stress. Teori COR diadopsi dari berbagai gambaran stress, dari *burnout* sampai trauma (Hobfoll et al., 2018). Dengan demikian, pimpinan perusahaan harus mampu memotivasi karyawan agar mereka dapat mempertahankan, meraih, menginvestasi, dan melindungi kemampuan social meskipun dalam keadaan tertekan karena proses konservasi ini dibangun secara bertahap dan memerlukan waktu yang panjang secara berkelanjutan (Cenciotti et al., 2017).

H1: *Psychological Capital* berdampak positif terhadap *job crafting*.

Job crafting adalah kemampuan karyawan untuk membuat preferensi kerja guna meraih sebuah nilai dan terlibat dalam perubahan hubungan antar karyawan di tempat kerja, serta persepsi mengenai pekerjaan dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sebagai sarana memperkaya dukungan pekerjaan (Kim, Im, & Qu, 2018). *Job crafting* juga berdampak terhadap *career success* dalam aspek intrinsik dan ekstrinsik (Cenciotti et al., 2017). *Career success* dikelompokkan menjadi dua, yaitu *subjective career success* dan *objective career success*. *Subjective career success* adalah kepuasan karir dimana pekerjaan tersebut mampu membuat karyawan termotivasi dan totalitas dalam melaksanakan pekerjaan, maka diperlukan dukungan dari lingkungan kerja agar karyawan dapat merasakan kesuksesan karir. *Objective career success* adalah kesuksesan karir dalam bentuk transaksional dimana perusahaan akan kemampuan dan perusahaan memberikan kompensasi untuk karyawan yang dirasa memiliki kompetensi yang baik (Cenciotti et al., 2017).

H2: *Job crafting* berdampak positif terhadap *career success*.

Karyawan yang memiliki *psychological capital* yang baik akan aktif mencari peluang dan berusaha terlibat dalam berbagai penugasan untuk meningkatkan kualitas dirinya. Dengan terus terlibat dalam pekerjaan, maka semakin lama karyawan mampu menyesuaikan tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki *psychological capital* yang baik merupakan aset bagi perusahaan yang harus dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan karena karyawan seperti ini akan mudah melakukan *crafting*. Perusahaan memiliki peran dalam mengelola kemampuan karyawan. Kemampuan tersebut harus dikendalikan dengan baik dan secara bersamaan dengan mempertimbangkan kondisi bisnis perusahaan. Untuk menciptakan iklim kerja yang baik maka perusahaan perlu membuka wawasan karyawan akan kemampuannya. Kesadaran akan kemampuan yang dimiliki menghantarkan karyawan pada kesuksesan karir yang telah ditekuni.

H3: *Psychological capital* berdampak positif terhadap *career success*.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh dari *psychological capital* secara lebih mendalam. Objek penelitian yang digunakan adalah salah satu hotel bintang lima di Jawa Timur. Jumlah karyawan 215 dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sensus, yang artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian. Namun, kuesioner yang kembali hanya 200 responden dengan alasan untuk kontribusi pada

organisasi. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, data sekunder melalui jurnal, buku, profil organisasi, struktur organisasi.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, mayoritas responden adalah pria sebanyak 118 orang (58,5%), sedangkan responden wanita sebanyak 83 orang (41,5%). Dengan latar belakang SMA 58 orang (29%), diploma sebanyak 109 orang (54,5%), dan sarjana sebanyak 33 orang (16,5%).

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yang diukur dengan menggunakan beberapa dimensi dan indikator pernyataan. Selanjutnya, indikator pernyataan diukur dengan teknik skala *Likert* 1 sampai 5, dimana 1 = sangat tidak setuju, dan 5 = sangat setuju.

Untuk mengukur variabel *psychological capital* digunakan dimensi *efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *reliance* yang dikemukakan oleh (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005). Masing-masing dimensi untuk *psychological capital* diukur dengan dua indikator pertanyaan.

Untuk mengukur variabel *job crafting* digunakan dimensi *task crafting*, *cognitive crafting*, dan *relational crafting* yang dikemukakan oleh (Slemp & Vella-Brodrick, 2013). Masing-masing dimensi *job crafting* diukur dengan dua indikator pertanyaan. Sedangkan untuk mengukur variabel *career success* digunakan dimensi *subjective career success* dan *objective career success* yang dikemukakan oleh (Seibert et al., 1999). Masing-masing dimensi *career success* diukur dengan tiga indikator pertanyaan.

Desain penelitian menggunakan metode *cross-sectional* yang dilakukan hanya sekali dan mewakili titik waktu. Penelitian ini juga menekankan pada pengujian hipotesis yang didukung teori dan fakta. Data dianalisis dengan PLS.

Uji Convergent Validity

Suatu item dikatakan telah memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50. Berikut merupakan hasil model struktural untuk mengetahui nilai *loading factor* dari masing-masing item pertanyaan pada variabel penelitian.

Tabel 1
Outer Model (Loading Factor)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	X1.1	0,849	Valid
	X1.2	0,793	Valid
	X2.1	0,867	Valid
	X2.2	0,819	Valid
	X3.1	0,893	Valid
	X3.2	0,856	Valid
	X4.1	0,864	Valid
	X4.2	0,885	Valid
<i>Job Crafting</i>	Z1.1	0,872	Valid
	Z1.2	0,900	Valid
	Z2.1	0,897	Valid
	Z2.2	0,909	Valid
	Z3.1	0,884	Valid
	Z3.2	0,887	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Career Success	Y1.1	0,796	Valid
	Y1.2	0,897	Valid
	Y1.3	0,806	Valid
	Y2.1	0,799	Valid
	Y2.2	0,886	Valid
	Y2.3	0,839	Valid

Sumber: Hasil olah data

Tabel 1, dapat diketahui bahwa loading faktor masing-masing item pada keempat variabel penelitian semuanya bernilai lebih dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini telah memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian semua indikator dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas *construct*. Dalam penelitian ini peneliti mengukur nilai antar variable apakah mempunyai reliabilitas yang baik atau tidak. Baik atau tidaknya *composite reliability* dapat dilihat dari table *composite reliability* yaitu dengan melihat nilai *composite reliability*, dimana jika *composite reliability* lebih dari 0,7 maka dikatakan baik.

Tabel 2
Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Psychological Capital</i>	0,891
<i>Job Crafting</i>	0,873
<i>Career Success</i>	0,864

Sumber: Hasil olah data

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, model penelitian masing-masing variabel telah memenuhi reliabilitas konstruk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikutnya pengujian hipotesis yang menggunakan metode *bootstrapping*.

Tabel 3
Koefisien Pengaruh dan T-Statistic

	Hipotesis	Koefisien Pengaruh	Standart Error	T-Statistic	Keterangan
H1	<i>Psychological Capital</i> → <i>Job Crafting</i>	0,752	0,034	21,570	Diterima

H2	<i>Job Crafting</i> → <i>Career Success</i>	0,602	0,065	9,213	Diterima
H3	<i>Psychological Capital</i> → <i>Career Success</i>	0,236	0,071	3,228	Diterima

Sumber: Hasil olah data

Pengaruh *psychological capital* terhadap *job crafting* dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang menunjukkan angka 21,570 > 1,64. Nilai *original sample estimate* menunjukkan hasil positif, hal ini berarti bahwa pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai tersebut bersifat searah. Artinya jika *psychological capital* meningkat, maka *job crafting* juga akan meningkat. Dapat disimpulkan jika *psychological capital* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job crafting*, maka hipotesis pertama diterima. *Psychological capital* merupakan keadaan positif akan psikologis individu yang dapat diukur, dibangun, dan dibentuk dengan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ngo et al., 2014). Ada empat dimensi *psychological capital*, yaitu *efficacy*, *hope*, *optimism*, *resilience*. Keempat dimensi tersebut harus diperhatikan oleh sebuah organisasi karena sifat dari *efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* karyawan mudah hilang dan memerlukan waktu yang lama untuk mengembalikan *psychological capital* seperti mulanya. Mengembangkan modal psikologis karyawan merupakan tugas organisasi khususnya divisi HRD dan tugas karyawan itu sendiri karena dengan kualitas *psychological capital* yang baik, maka karyawan diharapkan mampu memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, sehingga dengan pemenuhan kualifikasi yang diharapkan, peningkatan proses, maka akan meningkatkan proses *crafting* yang mampu dilakukan (Cenciotti et al., 2017).

Pengaruh *job crafting* terhadap *career success* dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang menunjukkan angka 9,213 > 1,64. Nilai *original sample estimate* menunjukkan hasil positif. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai tersebut bersifat searah. Artinya jika *job crafting* meningkat, maka *career success* juga akan meningkat. Dapat disimpulkan jika *job crafting* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career success*, maka hipotesis kedua diterima. *Job crafting* merupakan peranan yang dilakukan karyawan secara sukarela untuk meningkatkan minat dan kemampuan dalam diri karyawan dengan penentuan preferensi (Slomp & Vella-Brodrick, 2013). Preferensi yang baik dan sesuai dengan harapan organisasi dan pemimpin akan memotivasi karyawan dan membuat karyawan lebih terampil di masa depan untuk mengatasi hal-hal yang situasional. Penentuan preferensi yang dilakukan dapat dengan tantangan pada diri sendiri untuk bekerja lebih sesuai dengan mimpi karyawan. Dengan pencapaian mimpi karyawan, maka karyawan mampu merasakan kesuksesan berkarir dalam jangka panjang, baik dalam hal komitmen dan kepuasan karir (Kim & Beehr, 2018). *Job crafting* akan memfasilitasi karyawan untuk mengalami peningkatan secara karir dan membantu untuk membentuk perilaku karyawan sesuai dengan kaitan pada pekerjaan.

Pengaruh *psychological capital* terhadap *career success* dilihat dari nilai *t-statistic* menunjukkan angka 3,228 > 1,64. Nilai *original sample estimate* menunjukkan hasil positif. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai tersebut bersifat searah. Artinya jika *psychological capital* meningkat, maka *career success* juga akan meningkat. Dapat disimpulkan jika *psychological capital* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *career success*, sehingga hipotesis ketiga diterima. *Psychological capital* merupakan keadaan positif akan psikologis

individu yang dapat diukur, dibangun, dan dibentuk dengan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ngo et al., 2014). Ada empat dimensi *psychological capital*, yaitu *efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Dengan ini diyakini *psychological capital* bisa memfasilitasi evolusi *career* melalui interaksi individu dan lingkungan kerja mereka (Cenciotti et al., 2017). Karyawan yang memiliki aspek psikologis yang baik akan lebih mudah mencapai kesuksesan karir dibandingkan mereka yang tidak memiliki aspek psikologis yang kurang. Memiliki modal psikologis yang baik akan membentuk semangat kerja keras karyawan yang akan mempermudah mereka mencapai kesuksesan di tempat kerja

Tabel 4
Uji Pengaruh Tidak Langsung Menggunakan Sobel Test

Pengaruh	Koefisien	Standard Error	T-Statistic Sobel	P-Value Sobel	Keterangan
<i>Psychological Capital</i> → <i>Job Crafting</i>	0,752	0,075	4,77030354	0,00000184	Diterima
<i>Job Crafting</i> → <i>Career Success</i>	0,602	0,111			

Sumber: Hasil olah data

Pengaruh *psychological capital* terhadap *career success* secara tidak langsung melalui *job crafting* ditunjukkan dengan nilai *t-statistic* 4,770 dan *p-value* 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dengan arah positif dan signifikan dari *psychological capital* terhadap *career success* melalui *job crafting*, sehingga H4 diterima. *Job crafting* memiliki peran *partial mediation* karena karyawan dengan faktor psikologis yang baik akan mampu mencapai *career success* tanpa melalui *job crafting*. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung *psychological capital* terhadap *career success* adalah lebih rendah daripada pengaruh tidak langsung *psychological capital* terhadap *career success*, yang dimediasi *job crafting*. Dengan demikian, untuk mencapai *career success* lebih maksimal diperlukan peran *job crafting* yang dilakukan karyawan agar semakin meningkatkan aspek psikologis yang telah dimiliki.

SIMPULAN

Psychological capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career success* karyawan sektor perhotelan bintang lima di Jawa Timur. *Psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap *career success* melalui *job crafting* pada karyawan sektor perhotelan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tingginya tingkat *career success* karyawan perhotelan bintang lima di Jawa Timur dipengaruhi oleh *psychological capital*. Namun, tingginya tingkat *career success* karyawan akan lebih banyak dipengaruhi oleh pengaruh tidak langsung *psychological capital* melalui *job crafting* dibandingkan dengan pengaruh langsung *psychological capital*. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat *career success* karyawan hotel lebih dipengaruhi oleh penyertaan proses *crafting* yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Tingginya *job crafting* juga dipengaruhi oleh *psychological capital*.

IMPLIKASI

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah *career success* dipengaruhi oleh variabel *psychological capital* dan *job crafting*. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan terkait penilaian *career success* karyawan. Adapun upaya yang hendak dilakukan pihak perusahaan untuk menciptakan kesuksesan karir bagi karyawan yaitu dengan meningkatkan kemampuan dan dukungan yang dapat membantu karyawan untuk terus mengasah modal psikologis dengan harapan mereka mampu mencapai kesuksesan karir secara pribadi maupun organisasi.

KETERBATASAN DAN SARAN

Temuan dalam penelitian ini perlu dikaji lebih lanjut karena adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian yaitu penggunaan sampel jenuh, yang artinya seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian yang dikhawatirkan dapat menyebabkan biasnya penelitian akibat terlalu luasnya *scope* yang akan diteliti.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu rekomendasi yang diusulkan adalah dengan menambahkan variabel seperti *perceived organizational support* (POS), *employability*, dll.

Dengan demikian diharapkan penelitian di masa depan bisa mengatasi keterbatasan ini sehingga generalisasi yang lebih baik dapat dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). Psychological Capital and Career Success Over Time: The Mediating Role of Job Crafting. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 372–384. <https://doi.org/10.1177/1548051816680558>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluations, And Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Kim, H., Im, J., & Qu, H. (2018). Exploring antecedents and consequences of job crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 18–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.014>

- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018a). Can Empowering Leaders Affect Subordinates' Well-Being and Careers Because They Encourage Subordinates' Job Crafting Behaviors? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(2), 184–196. <https://doi.org/10.1177/1548051817727702>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018b). Can Empowering Leaders Affect Subordinates' Well-Being and Careers Because They Encourage Subordinates' Job Crafting Behaviors? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(2), 184–196. <https://doi.org/10.1177/1548051817727702>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249–271.
- Mudrikah, A., Sartika, D., Yuniarti, R., & Satia, A. B. (2014). Kontribusi Sektor Pariwisata Terhadap Gdp Indonesia Tahun 2004–2009. *Economics Development Analysis Journal*, 3(2), 10.
- Ngo, H. Y., Foley, S., Ji, M. S., & Loi, R. (2014). Linking Gender Role Orientation to Subjective Career Success: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 290–303. <https://doi.org/10.1177/1069072713493984>
- Seibert, S., Crant, M., & Kraimer, M. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- Simo, P., Enache, M., Leyes, J. M. S., & Alarcón, V. F. (2010). Analysis of The Relation Between Subjective Career Success, Organizational Commitment and The Intention to Leave the Organization. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 144–158.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). *The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting*. 3(2), 126–146.
- Wirtz, J., & Jerger, C. (2016). Managing service employees: Literature review, expert opinions, and research directions. *The Service Industries Journal*, 36(15–16), 757–788. <https://doi.org/10.1080/02642069.2016.1278432>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2018). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management*, 53(1), 107–128.

